

Startmotor voor verandering

Of

Hoe een gezond klimaat voor verandering te creëren

- Kaders
- Aanpak
- Resultaten

Improvement in ICT

- Kaders
- Aanpak
- Resultaten



**Managers zijn
verantwoordelijk
voor de huidige
performance.**

**Zijn zij dan ook
degene die het
kunnen
verbeteren?**

- Kaders
- Aanpak
- Resultaten

Veranderingsvermogen wordt bepaald door effectiviteit van de communicatie tussen management en medewerkers.



Papier, mail en
aftrapsessies zijn
slechte
communicatiemiddelen

- Kaders
- Aanpak
- Resultaten

Veranderingen worden gerealiseerd door de medewerkers.



Links om,
Rechts om,
Als zij niet
willen,
gebeurt het
niet!



→Kaders

→Aanpak

→Resultaten



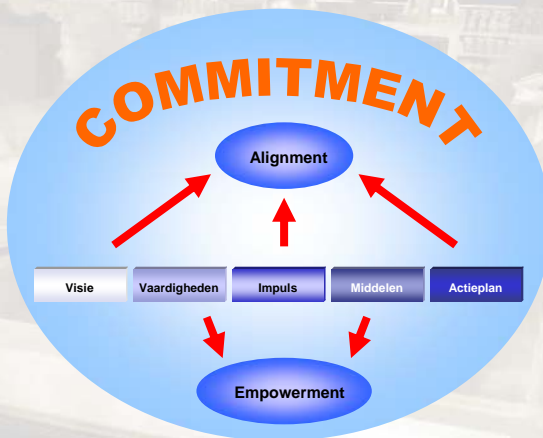
Bron : Knoster, T. (1991); TASH
Conference Washington D.C.

SPIder conferentie 2004 – Erik van Geel

- Kaders
- Aanpak
- Resultaten

Zoek de balans tussen sturen en zelforganisatie

- 6 -



BRON : Duck, J.D. (1993) "Managing change: the art of balancing", Harvard Business Review

SPIder conferentie 2004 – Erik van Geel

Improvement in ICT Empowerment

→Kaders

→Aanpak

→Resultaten



Empowerd =

- Zelfbeschikking
- Betekenis
- Competentie
- Invloed

Empowerd =>

- Effectiever
- Positiever
- Innovatiever
- Niet bang
- Spelen makkelijker een leidende rol.

BRON : Quinn, A Company of Leaders

SPIder conferentie 2004 – Erik van Geel

Improvement in ICT Wat te doen?

- Kaders
- Aanpak
- Resultaten

Training professionals



Coaching

Goal setting



Management training



SPIder conferentie 2004 – Erik van Geel

- Kaders
- Aanpak
- Resultaten

Definieer een doel!

Organisatiedoelen zijn de doelen van de directie. Niet die van de medewerkers.





- Kaders
- Aanpak
- Resultaten



Wie is de
leerling op
de puppy
training?

Alleen voor een verandering aan de
lopende band hoef je niets te leren.

Improvement in ICT

- Kaders
- Aanpak
- Resultaten

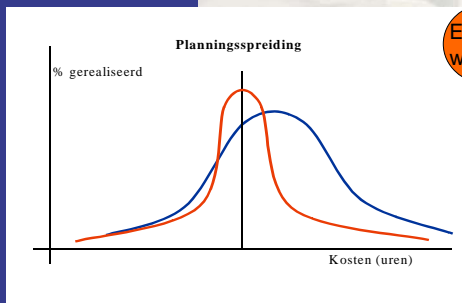
Traineren van de professionals - I

- 11 -



Nog wel
het meest
onderschat
wordt de
noodzaak
te traineren
om een
doel te
bereiken.

- Kaders
- Aanpak
- Resultaten



- Kaders
- Aanpak
- Resultaten

En daarna er wat mee doen.

- 13 -

Het komt aan op de juiste aansturing, motivatie, morele ondersteuning.



En de projecten moeten ook nog af!

SPIDER conferentie 2004 – Erik van Geel

De winst van de aanpak

- 14 -

- Er worden meetbare resultaten neergezet:
 - Significant betere planningen (20% - 25%)
 - Betere requirements (volgens gebruikers)
 - Effectiever testen (volgens gebruikers)
 - Aantoonbaar draagvlak voor verandering
- In een periode van 6-9 maanden



-Kaders

-Aanpak

-Resultaten

- 'Na al die visieverhalen waar we niets mee kunnen, wordt eindelijk verteld wat van ons verwacht wordt en krijgen we nog hulp ook!'
- 'Aandacht voor gedrag en attitude: werd gezien als belangrijke oorzaak voor het niet kunnen invoeren van nieuwe processen.'
- 'Medewerkers werden naar cursussen gestuurd zonder dat er een plan was wat ze met de daar opgedane kennis moesten doen.'
- 'Ik schrijf al 18 jaar uren en heb ze nog nooit gebruikt om een planning op te stellen.'

Improvement in ICT Leerpunten

- Kaders
- Aanpak
- Resultaten

- Managers zijn volhardend, ook in hun fouten.
- Na zo'n cyclus is het wel zaak door te pakken.

- 16 -



Improvement in ICT

Dank voor uw aandacht

Vragen kunnen nu (?) of later.